

Determinasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Finance di Medan)

Winda Ardiani

STIE Harapan Medan

Email: windaardiani.chan@gmail.com

Abstrak, *this study aims to find employee job satisfaction determination comprising maintenance factors and motivational factors. The use of these variables can solve problems that occur on Finance Company in Medan, namely the problem to the satisfaction of work in carrying out the work required by the company. Sample selection is done by non probability sampling and methods of data analysis in this study using logistic regression analysis. This study aims to determine employee satisfaction determination comprising maintenance factors and motivational factors. The use of these variables can solve problems that occur on Finance Company in Medan, which is a problem for job satisfaction in carrying out the work required by the company. Sample selection is done by non-probability sampling using the method of data analysis in this study is used logistic regression analysis. The results of this study showed that the maintenance factor is partially significant effect on employee job satisfaction while motivational factors partially not significant effect on employee satisfaction. However, simultaneous maintenance factors and motivational factors have a significant effect on employee job satisfaction. Ability maintenance factors and motivational factors to explain job satisfaction is at 87.6%, while the rest is explained by other variables not included in this study maintenance factors and motivational factors to explain job satisfaction is at 87.6%, while the rest is explained by other variables not included in this study.*

Kata kunci: *Maintenance factors, motivational factors, job satisfaction.*

Pendahuluan

Sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga karyawannya, sebab karyawan merupakan asset atau kekayaan utama bagi setiap perusahaan yang tidak bernilai. Menimbulkan rasa puas ketika mereka saat kerja akan sangat menguntungkan bagi karyawan, karena karyawan akan betah dan tidak akan berfikir untuk keluar atau *resign* dari perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja maka perusahaan akan dengan mudah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting perannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam pembiayaan, Perusahaan Finance memiliki permasalahan dengan tingkat kepuasan kerja dari

karyawannya. Namun permasalahan yang terjadi adalah karyawan bekerja ternyata tidak merasakan kepuasan kerja maksimal sehingga yang menjadi tuntutan perusahaan tidak tercapai. Rendahnya kepuasan kerja karyawan ini ditunjukkan dengan tingkat *turnover* karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Perputaran tenaga kerja (*turnover*) yang tidak seimbang atau timpang antara karyawan yang masuk dan yang keluar akan menimbulkan adanya pekerjaan yang menumpuk akibat ketidaksesuaian personil. Ketidaksesuaian personil dengan beban kerja akan menjadi salah satu faktor ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Oleh sebab itu perlu adanya perbaikan tingkat kepuasan kerja sehingga karyawan diharapkan dapat bekerja dengan maksimal serta tercapainya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari *maintenance factors* (faktor pemeliharaan) dan *motivational factors* (faktor motivator).

Maintenance factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat mengakibatkan banyak karyawan keluar dari perusahaan. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan gairah bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Hal yang berhubungan dengan faktor pemeliharaan ini yang ada di perusahaan adalah diantaranya gaji atau upah yang diterima oleh karyawan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan sejenisnya, sehingga hal utama itu menjadikan mereka keluar dari perusahaan. Selain itu diketahui bahwa kondisi kerja yang menciptakan persaingan tidak sehat karena tindakan supervisor yang kurang profesional sehingga hubungan antar pribadi dengan rekan menjadi tidak baik merupakan hal yang sering terjadi. Hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *motivational factors* (faktor motivator). Faktor motivator ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivator ini yang terjadi di perusahaan adalah peluang untuk meningkatkan karir yang sangat rendah dilihat oleh perusahaan sehingga mereka tidak puas bekerja di perusahaan, sebab yang menerima promosi biasanya yang memiliki kedekatan dengan pimpinan tanpa melihat kinerjanya, selain itu pengakuan akan hasil kerja dari karyawan yang juga rendah menjadi hal lainnya.

Tinjauan

Sebelum masuk kedalam bahasan kepuasan kerja maka terlebih dahulu akan melihat pengertian mengenai kerja, menurut Hasibuan (2009) kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja (Sutrisno, 2013). Ada beberapa pendapat mengenai definisi kepuasan kerja adalah: menurut Hariandja (2005) adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kemudian Rivai (2011) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Cherrington (1987) kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (**Robbins, 2006**).

Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Maintenance factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg (Mangkunegara, 2011) merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi faktor-faktor:

1. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*), Mengenai gaji, upah dan tunjangan-tunjangan, semuanya adalah penting, tetapi merupakan faktor-faktor yang komplek (rumit), multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu individu dalam memenuhi kebutuhan dasar untuk hidup, tetapi juga merupakan alat (instrumen) dalam menaikkan tingkat kepuasan. Karyawan sering memandang imbalan sebagai sebuah cerminan dari pada cara pandang manajemen dalam menilai kontribusi karyawan kepada organisasi. Keuntungan bagi karyawan rendah adalah perlu, walaupun mereka tidak terpengaruh, karena mereka tidak mengetahui nilai yang mereka sumbangkan bagi organisasi untuk memperoleh keuntungan. Bagaimanapun juga, penelitian terakhir menunjukkan jika semua karyawan mengikuti beberapa pilihan keuntungan yang fleksibel, mereka lebih menyukai paket menyeluruh, disebut rencana keuntungan yang fleksibel, ini merupakan suatu pengaruh yang nyata dari semua kepuasan yang diperoleh, dan keseluruhan dari kepuasan kerja (Luthans, 2006).
2. Kondisi kerja (*Working Condition*), Merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi tempat kerja baik (bersih, sekelilingnya menarik), para pekerja dapat dengan mudah membawa hasil pekerjaan, dan sebaliknya apabila tempat kerjanya jelek. Bagaimanapun tahun-tahun terakhir, karena meningkatnya perbedaan kekuatan kerja, kondisi tempat kerja baru menjadi penting (Luthans, 2006).
3. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), Kebutuhan akan kebijakan dan perusahaan yang jelas dan adil akan dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dalam bekerja.
4. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*), Gilmer dalam As'ad (2008) Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), Pengawasan adalah sumber lain yang cukup penting dari kepuasan kerja. Sampai saat ini, bagaimanapun terdapat dua dimensi dari gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja bukan di kantor pusat dan kinerjanya dinilai oleh pengawas untuk menentukan besarnya imbalan yang ia peroleh, tentunya akan berpengaruh terhadap personal interens karena menentukan jumlah yang akan mereka

peroleh. Karyawan di Amerika umumnya memprotes para pengawas yang tidak bekerja dengan baik pada pekerjaannya. Suatu survey skala besar menemukan bahwa lebih dari setengah responden merasa supervisor mereka secara reguler menampung umpan balik atau mencoba untuk memecahkan masalah mereka (Luthans, 2006).

Faktor Motivator (*Motivational factors*)

Motivational factors Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivator ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini meliputi :

1. Prestasi (*Achievement*), adanya kesempatan untuk berprestasi.
2. Pengakuan (*Recognition*), Gilmer dalam As'ad (2008) komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
3. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), Kesenangan individu terhadap pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja. Beberapa unsur yang penting dari kepuasan kerja adalah pekerjaan yang tidak monoton, bervariasi sehingga tidak menimbulkan kebosanan bagi pekerja (Luthans, 2006).
4. Tanggung jawab (*Responsibility*), Besar kecilnya yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja.
5. Pengembangan Potensi individu (*Advancement*), Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
6. Kemungkinan berkembang (*The possibility of growth*), Gilmer dalam As'ad (2008) dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Pemberian promosi merupakan salah satu alat pemberian imbalan (*rewards*) kepada karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya menurut Luthans (2006) kesempatan untuk dipromosikan merupakan sebuah variasi dampak dalam kepuasan kerja, karena promosi mengakibatkan perbedaan bentuk dan memperoleh bermacam-macam tunjangan dari perusahaan untuk level manajer, lain halnya apabila promosi pada karyawan biasa karena pengalaman kerjanya atau senioritas yang telah dimiliki. Dengan demikian kepuasan akan lebih besar bagi individu yang mendapat promosi untuk menduduki suatu jabatan, dibandingkan karyawan yang dipromosikan karena senioritasnya sehingga memperoleh kenaikan imbalan.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja pada perusahaan finance di medan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Non-Probability Sampling* yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden

terpilih di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan.

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen adalah kepuasan kerja sedangkan variabel independennya adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivasi.

a. Variabel dependen

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikator yang digunakan adalah perasaan puas bekerja dengan menggunakan skala pengukuran *dummy* mulai skor 0 = tidak puas sampai skor 1 = puas

b. Variabel independen

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor Pemeliharaan (X_1), merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji atau upah, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi dengan menggunakan skala ordinal mulai skor 1 sampai skor 5.
2. Faktor Motivator (X_2), merupakan faktor-faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, dan kemungkinan berkembang dengan menggunakan skala ordinal mulai skor 1 sampai skor 5.

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi logistik (*logistic regression*). Karena, metode ini cocok digunakan untuk penelitian yang variabel dependennya bersifat kategorikal (nominal atau non metrik) dan variabel independennya kombinasi antara metrik dan metrik (Ghozali, 2011).

Hasil penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan model regresi logistik untuk menguji pengaruh faktor pemeliharaan dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis meliputi (1) menilai kelayakan model regresi, (2) menilai keseluruhan model, dan (3) menguji koefisien regresi sebagai berikut:

Menilai kelayakan model regresi (*goodness of fit test*)

Dalam menilai kelayakan model regresi. Nilai *goodness of fit test* yang diukur dengan nilai *chisquare* pada uji *Hosmer and Lemeshow*. Jika nilai *Hosmer and Lemeshow goodness of fit test* sama dengan atau kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak berarti ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya sehingga *goodness of fit test* model tidak baik karena tidak memprediksi nilai observasinya. Jika nilai statistik *Hosmer and Lemeshow goodness of fit test* lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol tidak dapat ditolak dan berarti model mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model dapat

diterima karena cocok dengan data observasinya. Besarnya nilai statistik *Hosmer and Lemeshow Goodness of fit test* dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	7.556	7	.373

Pada Tabel 1 nilai signifikan *Hosmer and Lemeshow goodness of fit test* sebesar 0,373 yang nilainya diatas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang nyata antara model dengan data, berarti model regresi layak digunakan untuk analisa selanjutnya, karena tidak ada perbedaan yang nyata antara klasifikasi yang diprediksi dengan klasifikasi yang diamati.

Setelah diketahui bawa model regresi logistic telah memenuhi asumsi *goodness of fit test*, maka dapat disusun model penelitian ini berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 2. Variables in the Equation

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a FaktorPemeliharaan	2.776	1.293	4.609	1	.032	16.061
FaktorMotivator	.804	.531	2.296	1	.130	2.234
Constant	-71.626	29.847	5.759	1	.016	.000

a. Variable(s) entered on step 1: FaktorPemeliharaan, FaktorMotivator.

Pada Tabel 2 model regresi logistik antara variabel faktor pemeliharaan dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut ini:

$$\text{Kepuasan kerja} = -71,626 + 2,776X_1 + 0,804X_2$$

Hasil pengujian regresi logistik secara parsial pada Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Ketika faktor pemeliharaan dan faktor motivator mengalami perubahan, maka kemungkinan karyawan untuk mengalami penurunan kepuasan kerja adalah sebesar 71,262%. Artinya bahwa ketika faktor pemeliharaan dan faktor motivator tidak ada karyawan mengalami penurunan kepuasan kerja yang telah mereka lakukan.
- Ketika perusahaan melakukan peningkatn faktor pemeliharaan sebesar 1%, maka kemungkinan karyawan akan mengalami peningkatan kepuasan kerja sebesar 2,776%. Artinya bahwa probabilitas karyawan puas akan hasil kerjanya adalah sebesar 2,776% jika perusahaan melakukan peningkatan faktor pemeliharaan terhadap karyawan sebesar 1%.
- Ketika perusahaan melakukan peningkatan faktor motivator sebesar 1%, maka kemungkinan karyawan akan mengalami peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,804%. Artinya bahwa probabilitas karyawan puas akan hasil kerjanya adalah

sebesar 0,804% artinya bahwa probabilitas karyawan puas akan hasil kerjanya adalah sebesar 0,804% jika perusahaan melakukan peningkatan faktor motivator terhadap karyawan sebesar 1%.

Menilai keseluruhan model (*overall model fit test*)

Uji regresi logistik yang kedua menggunakan uji *-2log likelihood*. Uji digunakan untuk menilai model regresi logistik layak dipakai atau tidak. Tampilan output SPSS memberikan dua nilai *-2 log likelihood* yaitu untuk model yang hanya memasukan konstanta dan untuk model dengan konstanta dan variabel bebas ke dalam model regresi logistik. Hasil pengelolaan data uji *-2 log likelihood* dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. *-2 Log Likelihood Block 0: Beginning Block*

-2 Log Likelihood Block 0: Beginning Block			
Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients
			Constant
Step 0	1	82.108	.267
	2	82.108	.268
	3	82.108	.268

a. Constant is included in the model.

b. Initial -2 Log Likelihood: 82.108

c. Estimation terminated at iteration number 3 because parameter estimates changed by less than .001.

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian nilai *-2 log likelihood*. Pengujian ini terdiri dari dua tahap yaitu 0 dan variabel independen tidak dimasukan ke dalam model regresi dan tahap 1 variabel independen dimasukan ke dalam model regresi. Hasil mengindikasikan bahwa model fit dengan data. Model regresi yang baik dan penambahan variabel independen ke dalam model memperbaiki model fit.

Setelah pengujian nilai *-2 log likelihood selesai*, maka akan diuji dengan uji *Nagelkerke's R Square*. Uji ini dilakukan untuk menilai seberapa besar variasi dari faktor pemeliharaan dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja, atau dengan kata lain seberapa besar kemampuan faktor pemeliharaan dan faktor motivator menjelaskan kepuasan kerja. Uji ini menggunakan hasil uji *Nagelkerke's R Square* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Model Summary

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	18.598 ^a	.653	.876

a. Estimation terminated at iteration number 9 because parameter estimates changed by less than .001.

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Nagelkerke's R Square* adalah sebesar 0,876 atau sama dengan 87,6%. Hal ini memberikan arti bahwa kemampuan dari faktor pemeliharaan dan faktor motivator mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 87,6% sedangkan sisanya sebesar 12,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis secara parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui secara masing-masing variabel faktor pemeliharaan dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_1 tidak dapat diterima sedangkan signifikan $< 0,05$ maka H_1 diterima. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a FaktorPemeliharaan	2.776	1.293	4.609	1	.032	16.061
FaktorMotivator	.804	.531	2.296	1	.130	2.234
Constant	-71.626	29.847	5.759	1	.016	.000

a. Variable(s) entered on step 1: FaktorPemeliharaan, FaktorMotivator.

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian regresi logistik secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai signifikan dari faktor pemeliharaan (X_1) adalah sebesar 0,32. Jelas ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan dari alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial faktor pemeliharaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa faktor pemeliharaan berpengaruh nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- Nilai signifikan dari faktor motivator (X_2) adalah sebesar 0,130. Jelas ini lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikan dari alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial faktor motivator berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa faktor motivator berpengaruh tidak nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis secara Simultan

Dalam pengujian ini semua variabel independen yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator diuji secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dengan melihat *Omnibus Tests of Model Coefficients*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,05 maka H_1 tidak dapat diterima sedangkan jika nilai signifikan kurang dari alpha 0,05 maka H_1 diterima. Hasil pengujian *Omnibus Tests of Model Coefficients* dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6. Omnibus Tests of Model Coefficients

Omnibus Tests of Model Coefficients		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	63.510	2	.000
	Block	63.510	2	.000
	Model	63.510	2	.000

Pada Tabel 6 hasil pengujian regresi logistik yang dilakukan secara simultan dengan tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 0,05. Hasil signifikan menunjukkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima artinya variabel faktor pemeliharaan dan faktor motivator secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Faktor pemeliharaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Faktor motivator secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Faktor pemeliharaan dan faktor motivator secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan dasar simpulan di atas dapat disarankan bahwa (1) Diharapkan Perusahaan Finance meningkatkan faktor pemeliharaan dengan cara gaji atau upah yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan, kondisi kerja harus dijaga dan kebijaksanaan dan administrasi perusahaan tidak membebani karyawan, (2) Diharapkan Perusahaan Finance meningkatkan motivasi dengan cara perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dan perusahaan memberikan pengakuan atas hasil pekerjaan karyawan (3) Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja seperti: kompensasi dan disiplin kerja diteliti pada masa akan datang.

Daftar pustaka

- As'ad, M. (2008). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* (10th ed.). Yogyakarta: Liberty.
- Cherrington, D. J. (1987). *Organizational Behavior* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (16th ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, T. E. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behaviour* (5th ed.). Mc Graw-Hill Companies.

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (10th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis* (15th ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Jakarta: Kencana.